EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2015-2016

Centre-du-Québec

Adopté par
le Conseil régional des partenaires
du marché du travail du Centre-du-Québec
le 10 mars 2015

NOTRE TRAVAIL,
C'EST L'EMPLOI !

Québec

Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec
Denise Picard, directrice régionale

Analyse et rédaction
Emmanuelle Mayrand, conseillère à la planification et au partenariat

Collaboration
Marie-Andrée Coutu, directrice de la planification, du partenariat et des services aux entreprises

Mise en page
Annie Courchesne, agente de bureau

Direction régionale Emploi-Québec Centre-du-Québec
1680, boulevard Saint-Joseph, bureau RC-07
Drummondville (Québec) J2C 2G3
Téléphone : 819 475-8701
Télécopieur : 819 475-8781

Le Plan d'action régional 2015-2016 est disponible sur Internet au :
www.emploiquebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2015
ISBN Imprimé : 978-2-550-73125-2
ISBN PDF : 978-2-550-73126-9

TABLE DES MATIÈRES

LA MISSION 4

L'OFFRE DE SERVICES 4

LA PRÉSENCE D'EMPLOI-QUÉBEC DANS LA RÉGION 4

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE 5

L'EMPLOI AU CENTRE-DU-QUÉBEC EN 2014 6

LES ÉLÉMENTS QUI INFLUENCENT LES PRIORITÉS D'ACTION POUR 2015-2016 8

PLANIFICATION RÉGIONALE 2015-2016 : ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES 10

ORIENTATION 1 : Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail 10

ORIENTATION 2 : Favoriser l'intégration en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail 12

ORIENTATION 3 : Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité 13

ORIENTATION 4 : Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre 15

ORIENTATION 5 : Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale 16

ORIENTATION 6 : Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail 19

ORIENTATION 7 : Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail 21

ORIENTATION 8 : Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi 22

RESSOURCES FINANCIÈRES 23

RÉPARTITION DES CIBLES DE RÉSULTATS 2015-2016 26

FACTEURS DE CONTINGENCE 27

ANNEXES 28

ANNEXE 1 TABLEAU SYNOPTIQUE - STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES 2015-2016 28

ANNEXE 2 DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 32

ANNEXE 3 LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DU CENTRE-DU-QUÉBEC, AU 10 MARS 2015 44

ANNEXE 4 ORGANIGRAMME COMITÉ DE GESTION RÉGIONAL 45

ANNEXE 5 LEXIQUE 46

LA MISSION

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'oeuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

L'OFFRE DE SERVICES

Relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec assure les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. En plus des services universels de placement et d'information sur le marché du travail destinés à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés pour mobiliser les prestataires en vue d'une intégration en emploi. L'offre de services d'Emploi-Québec s'adresse également aux entreprises souhaitant améliorer leur gestion des ressources humaines et développer les compétences de leur personnel faiblement qualifié ou à risque de perte d'emploi. Emploi-Québec collabore ainsi avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) afin d'optimiser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière de dernier recours. Ainsi, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale en les encourageant à exercer des activités facilitant leur insertion sociale.

LA PRÉSENCE D'EMPLOI-QUÉBEC DANS LA RÉGION

Au Centre-du-Québec, les services d'Emploi-Québec sont accessibles par l'entremise de quatre centres locaux d'emploi (CLE) : le CLE de Drummondville, le CLE de L'Érable, le CLE de Nicolet-Bécancour et le CLE de Victoriaville. Par ailleurs, deux visioguichets[2] sont mis à la disposition de la population dans les municipalités de Nicolet et de Bécancour, secteur Gentilly.

Emploi-Québec Centre-du-Québec est également responsable de la gestion du programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) pour l'ensemble du Québec, programme qui poursuit les objectifs de créer des emplois adaptés aux besoins des personnes handicapées et celui de développer l'employabilité de ces dernières. Le Centre-du-Québec est aussi responsable, pour l'ensemble de la province, du traitement des demandes concernant les métiers réglementés, et ce, via le Centre administratif de la qualification professionnelle (CAQP) situé à Victoriaville. La Direction régionale, pour sa part, est responsable du traitement des demandes de réexamen administratif pour la clientèle de tout le Québec.

Par ailleurs, en avril 2013, le gouvernement adoptait la Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises[3] transférant les responsabilités de Services Québec au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les CLE de Drummondville et de Victoriaville offrent maintenant ces services à la population. Pour les CLE de Nicolet-Bécancour et de L'Érable, le plan d'intégration demeure à préciser.

---

1 La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles est entrée en vigueur le 1er janvier 2007.

2 Les visioguichets permettent de procéder à des entrevues à distance avec un agent, de déposer et de recevoir des documents et des formulaires, d'obtenir de l'information sur le suivi et l'avancement de son dossier et d'accéder au site Internet d'Emploi-Québec.

3 Le projet de loi no 21 Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises a été adopté le 10 avril 2013.

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

C'est sous le signe du changement que s'amorce cette deuxième année du cycle de planification 2014-2018. Au cours de la dernière année, le gouvernement a entrepris un exercice visant le redressement des finances publiques et a instauré la Commission de révision permanente des programmes. Dans toutes les régions du Québec, différentes mesures ont été opérées, dont la fermeture des conférences régionales des élus, l'abolition des directions régionales du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le transfert des responsabilités des centres locaux de développement aux municipalités régionales de comté de même que la révision des modes de fonctionnement et de la mission des carrefours jeunesse-emploi. Les impacts de ces changements se feront sentir tout au cours de l'année 2015-2016, notamment en matière de partenariat. Dans ce contexte, le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) du Centre-du-Québec veut assurer une vigie à l'égard du partenariat dans la région tout en ralliant les partenaires du marché du travail à des projets concertés pour l'emploi.

Par ailleurs, la situation du marché du travail vient influencer ce plan d'action régional 2015-2016, dont la main-d'œuvre disponible, les projets d'investissement, les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises ainsi que le vieillissement de la population qui touche l'ensemble du Québec, mais qui est plus prononcé au Centre-du-Québec.

Afin de répondre aux défis de l'emploi, Emploi-Québec Centre-du-Québec entend prioriser en 2015-2016 les actions visant :

- ✓ L'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et les besoins du marché du travail, enjeu prioritaire gouvernemental et ministériel;
- ✓ Un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en diversifiant les stratégies pour soutenir l'amélioration des compétences des travailleuses et des travailleurs;
- ✓ Le soutien à la gestion des ressources humaines des entreprises pour s'ajuster aux nouvelles réalités du marché du travail;
- ✓ Le repérage des prestataires de l'assurance-emploi vivant des problématiques d'intégration durable sur le marché du travail afin de leur offrir des services leur permettant d'acquérir des compétences en demande sur le territoire;
- ✓ Un accompagnement soutenu vers l'emploi des jeunes demandeurs de l'aide financière de dernier recours de moins de 25 ans;
- ✓ Des interventions adaptées aux besoins des personnes immigrantes, des personnes handicapées, des travailleuses et travailleurs expérimentés et des chefs de famille monoparentale;
- ✓ Des interventions accentuées auprès des prestataires de l'aide sociale ciblés pour leur potentiel d'intégration au marché du travail;
- ✓ Des collaborations soutenues avec les organismes de développement de l'employabilité afin d'ajuster leur offre de services et celle des CLE aux besoins des clientèles ciblées par les services publics d'emploi ainsi qu'aux efforts d'optimisation et de complémentarité des services sur le territoire.

Nous tenons à remercier le personnel d'Emploi-Québec Centre-du-Québec ainsi que nos partenaires qui font une différence dans la vie de nos clientèles en les aidant à intégrer et demeurer sur le marché du travail.

Marc Morin
Président du CRPMT

Denise Picard
Directrice régionale et
secrétaire du CRPMT

L'EMPLOI AU CENTRE-DU-QUÉBEC EN 2014

QUELQUES FAITS SAILLANTS[4] :

- ✓ Un **taux de chômage** régional de 6,6 % en 2014. Il s'agit d'un recul de -0,8 point de pourcentage par rapport à 2013. Ce taux est inférieur à l'ensemble de la province (7,7 %) ;
- ✓ Un **taux d'emploi** régional se situant à 72,8 % pour les personnes âgées de 15 à 64 ans, ce qui est supérieur à l'ensemble du Québec (71,9 %) et qui représente une légère diminution par rapport à 2013 (-1,6 point) ;
- ✓ Une légère baisse du nombre de **personnes en emploi** âgées de 15 à 64 ans (-0,6 % au Centre-du-Québec et -0,4 % au Québec) ;
- ✓ Une baisse des **prestataires de l'assurance-emploi** au cours de la dernière année (-4 % en juin 2014 par rapport à juin 2013) ;
- ✓ Une légère augmentation des **prestataires de l'aide financière de dernier recours** (0,2 %) ;
- ✓ Un nombre de prestataires au **programme de l'aide sociale** similaire à l'an dernier (6 552 individus) ;
- ✓ Une hausse des **jeunes prestataires de moins de 25 ans** au programme de l'aide sociale (14,3 %) et une baisse des **prestataires âgés de 25 à 34 ans** (-7,3 % en juin 2014 par rapport à juin 2013).

Le marché du travail centricois est demeuré relativement stable en matière d'emploi au cours de la dernière année, ponctué comme par les années antérieures, d'annonces de projets d'investissement créateurs d'emploi et de quelques fermetures d'entreprises.

Le **secteur de la fabrication**, qui occupe plus de 20 % de l'emploi au Centre-du-Québec, a récolté plusieurs projets d'investissement. À ce titre, nommons entre autres la construction d'une nouvelle usine pour l'entreprise Annexair à Saint-Germain-de-Grantham au coût de 20 M$, l'implantation d'une nouvelle usine pour le Groupe R.Y. Beaudoin à Victoriaville et l'ouverture d'une nouvelle usine pour Tôle Vigneault à Saint-Ferdinand. À Bécancour, l'entreprise Stolt LNGaz a signifié son intention d'y construire et d'y exploiter une usine de liquéfaction de gaz naturel, projet estimé à 632 M$ qui permettrait de créer 30 emplois.

À Drummondville, deux projets retiennent davantage l'attention dans les **secteurs des services et du transport**, soit l'implantation récente de l'entreprise Colo-D, spécialisée dans la colocation de systèmes informatiques, dont l'investissement est estimé à 35 M$ et l'ouverture d'une nouvelle succursale Camions excellence Peterbilt permettant la création de 70 emplois.

Dans les **secteurs du commerce au détail, l'hébergement et la restauration,** de nombreux projets d'expansion ont eu lieu au cours de l'année 2014 dans plusieurs municipalités de la région. Notons en particulier la construction d'un centre de congrès en annexe de l'Hôtel Montfort à Nicolet qui créera 30 emplois pour un investissement de 3,9 M$. Enfin, dans le secteur agricole, l'entreprise Frigo D'Or d'Aston Jonction a investi une somme de 7,5 M$ pour agrandir son usine de congélation.

---

4 Pour plus de détails sur les données du marché du travail, consultez l'Annexe 1 du présent document.

Par ailleurs, de nombreux projets d'investissement ont été acceptés et financés en 2014 dans le cadre du **fonds de diversification économique pour les régions du Centre-du-Québec et de la Mauricie**, créé à la suite de la fermeture de la Centrale nucléaire Gentilly-2 à Bécancour. Ces investissements ont permis ou permettront de générer de nombreux emplois dans plusieurs municipalités de la région. Il en est ainsi notamment pour les entreprises suivantes :

- Fabriclo et MemProTec (10 emplois à Chesterville);
- Sipromac II (5 emplois à Saint-Germain-de-Grantham);
- Sixpro (20 emplois à Notre-Dame-du-Bon-Conseil);
- Valmétal (10 emplois à Saint-Germain-de-Grantham);
- G.G. Télécom (30 emplois à Victoriaville);
- Placages Lignum (8 emplois à Victoriaville);
- Soudure Camille Castonguay (7 emplois à Sainte-Françoise);
- Acier Marquis (20 emplois à Saint-Célestin);
- Nitek Laser (10 emplois à Nicolet);
- Rovibec (20 emplois à Nicolet);
- Demtec (12 emplois à Princeville);
- Belle-Ripe (10 emplois à Princeville).

En 2014, quelques entreprises ont cessé leurs activités ou ont annoncé leur intention de le faire prochainement, mentionnons notamment : Tapis Venture à Drummondville, Commonwealth Plywood Ltée à Princeville, Groupe Chalifour à Victoriaville, L'Impact de Drummondville et L'Écho de Victoriaville, Corporation Résidence Arthabaska à Victoriaville, Collège Coopératif L'Horizon à Ham-Nord et à Bécancour, RER Hydro et Olin (fermeture à la suite d'un incendie).

LES ÉLÉMENTS QUI INFLUENCENT LES PRIORITÉS D'ACTION POUR 2015-2016

Au Centre-du-Québec, le vieillissement de la population est bien réel et est plus prononcé que pour l'ensemble du Québec. Lors du dernier recensement de 2011, on enregistrait une hausse de 20,1 % des personnes de 65 ans et plus par rapport à 2006 (16,4 % au Québec), alors que la population en âge de travailler n'augmentait que de 2 % pendant cette même période. Selon les perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la population âgée de 15 à 64 ans devrait commencer à diminuer dès 2016 et la baisse devrait se poursuivre jusqu'en 2030.

Ce phénomène du vieillissement de la population a une influence sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Au Centre-du-Québec, ce phénomène coïncide avec des perspectives d'emploi plutôt favorables. En effet, selon les dernières données, la création d'emploi reliée à la croissance économique jumelée aux départs à la retraite offrira quelque 22 300 emplois à combler dans la région[5] d'ici 2017.

Ainsi, en raison de l'évolution démographique, la rareté de main-d'œuvre se fera sentir de manière plus marquée au cours des prochaines années. Pour les entreprises, cette situation signifie qu'elles devront s'ajuster à cette nouvelle réalité pour demeurer compétitives. Elles devront adapter la gestion de leurs ressources humaines de façon à attirer et à fidéliser la main-d'œuvre (assouplir leurs critères d'embauche, former davantage leur personnel, s'ouvrir à la diversité, etc.).

Déjà au Centre-du-Québec, plusieurs entreprises éprouvent des difficultés de recrutement liées au manque de main-d'œuvre qualifiée[6]. À l'heure actuelle, les compétences de base et les compétences spécialisées manquent à plusieurs personnes.

Dans la région, la proportion des personnes en emploi qui ne possède aucun diplôme est de 16,5 % alors que la moyenne provinciale se situe à 12,1 %. L'amélioration de l'adéquation entre les compétences des personnes disponibles et la qualification exigée par les employeurs est déjà un enjeu de taille pour la région.

Malgré ce phénomène grandissant de rareté de main-d'oeuvre, l'intégration au marché du travail demeure un défi à relever pour plusieurs personnes, entre autres les personnes peu scolarisées, les personnes handicapées, celles de 55 ans et plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants, les personnes immigrantes récemment arrivées au pays, les minorités visibles, les personnes autochtones et les personnes judiciarisées.

La clientèle des programmes d'aide financière de dernier recours comprend une forte concentration de ces personnes. Ces dernières nécessitent une aide particulière pour réussir leur intégration en emploi de façon durable.

---

5 Marché du travail dans la région du Centre-du-Québec, Perspectives d'emploi par profession 2013-2017, Emploi-Québec, 2014, http://emploiquebec.gouv.qc.ca.

6 Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq employés et plus du Centre-du-Québec, 2013, étude réalisée par Écho Sondage pour Emploi-Québec Centre-du-Québec.

Dans ce contexte, pour **2015-2016** Emploi-Québec poursuivra ses actions visant à accompagner vers l'emploi les personnes appartenant aux groupes sous-représentés sur le marché du travail notamment : les jeunes, les personnes handicapées, les travailleuses et les travailleurs expérimentés ainsi que les personnes immigrantes.

Emploi-Québec compte également poursuivre ses collaborations avec les entreprises du territoire pour améliorer la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre en adoptant des pratiques diversifiées de recrutement et de rétention de leur personnel.

De plus, Emploi-Québec Centre-du-Québec pourra miser sur les moyens retenus dans les diverses stratégies visant l'intégration en emploi de ces clientèles :

- Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus;
- Stratégie de renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux.

Emploi-Québec tiendra aussi compte des orientations qui émaneront des travaux de la phase II de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et de la mise à jour de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'oeuvre féminine.

Par ailleurs, dans un contexte où l'environnement partenarial a changé, Emploi-Québec Centre-du-Québec verra à ajuster ses interventions avec les différents partenaires au cours de l'année 2015-2016. Dès le début de l'année financière 2015, le partenariat avec les carrefours jeunesse-emploi sera basé sur des ententes de service selon des modalités comparables à celles prévues pour les autres organismes oeuvrant en employabilité. Les services financés par Emploi-Québec seront orientés vers l'intégration en emploi et viseront prioritairement les jeunes prestataires d'une aide financière de dernier recours et ceux admissibles à l'assurance-emploi.

Enfin, les stratégies d'action prioritaires qu'Emploi-Québec mettra en œuvre en 2015-2016[7] tiennent compte des récents travaux portant sur les services publics d'emploi de demain, en vue de recentrer les services aux entreprises auprès des petites et moyennes entreprises (gestion des ressources humaines et formation de leur main-d'œuvre) et d'accentuer les activités d'information sur l'emploi auprès de ses clientèles et de ses partenaires.

---

7 Voir les pages 10 et suivantes.

PLANIFICATION RÉGIONALE 2015-2016 : ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES

ENJEU 1 : L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT

ORIENTATION 1 : ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs	• Contribuer activement aux travaux de modernisation, de mise à jour et de coordination de l'offre de services d'Emploi-Québec en matière d'information sur le marché du travail (IMT) et de l'emploi.	■	■		
	• Adapter et mieux intégrer à la prestation de services, l'information sur les besoins de main-d'œuvre, tant sur le plan local que régional, tout particulièrement dans la salle multiservice des centres locaux d'emploi (CLE) et auprès des clientèles référées par Service Canada.	■	■		
	• Valoriser les professions en forte demande de main-d'œuvre au Centre-du-Québec :	■	■		
	– en participant notamment, au Carrefour des professions d'avenir au Centre-du-Québec et en y diffusant une information adaptée pour les enseignants et les conseillers en orientation				
	– en réalisant et en diffusant une vidéo pour soutenir une meilleure connaissance du marché du travail dans la région, élaborée dans le cadre des fonds régionaux d'adéquation formation-emploi.				
Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi	• Poursuivre la promotion et favoriser une utilisation optimale du Placement en ligne comme outil d'appariement entre les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi.	■	■		
	• Poursuivre la dynamisation des salles multiservice dans les CLE afin d'en faire des vitrines de l'emploi.	■	■		
L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint	• Programmer des activités d'aide et de formation de courte durée en vue d'une intégration rapide en emploi et en évaluer l'efficacité sur le retour en emploi.	■	■		
	• Privilégier, lorsque pertinent et disponible, l'utilisation de formations d'appoint en ligne et en évaluer l'efficacité sur le retour en emploi.	■	■		

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
- suite -	• Cibler l'utilisation des mesures d'insertion, telle la subvention salariale, dans des métiers et des entreprises qui peuvent bénéficier d'un programme d'apprentissage en milieu de travail.	■	■		
Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre	• S'assurer de rendre accessible aux clientèles intéressées toute l'information sur les besoins de main-d'œuvre tant dans la région du Centre-du-Québec que dans l'ensemble du Québec.	■	■		
	• Repérer les prestataires de l'assurance-emploi vivant des problématiques d'intégration durable sur le marché du travail afin de leur offrir des services leur permettant d'acquérir des compétences en demande sur le territoire.		■		
	• Mettre en place des mécanismes intrarégionaux d'information et de coordination en vue de faire connaître les besoins importants de main-d'œuvre signifiés par des entreprises et contribuer à pourvoir ces postes, en accompagnant de façon plus soutenue dans leurs démarches les clientèles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.	■	■		
	• Poursuivre les collaborations avec les différents organismes et partenaires travaillant à l'attraction de la main-d'œuvre dans la région, notamment la main-d'œuvre immigrante afin de bien les informer des besoins du marché du travail régional.	■	■		
	• Inciter les comités d'aide au reclassement et les comités de reclassement à entrée continue à inscrire dans leur plan d'action des activités d'appariement entre des employeurs en recherche de main-d'œuvre et le personnel licencié et en suivre les résultats.	■	■		

CIBLES DE RÉSULTATS

- 8 213 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec
- 4 451 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi
- 4 465 retours en emploi des participants aux interventions d'Emploi-Québec
- 1 805 retours en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec

ORIENTATION 2 : FAVORISER L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi	• Intensifier les accompagnements auprès des nouveaux demandeurs de l'aide sociale et les personnes terminant une mesure d'aide, notamment auprès des jeunes et des personnes immigrantes, et les impliquer activement dans leurs démarches de retour en emploi.	▪	▪		
	• S'assurer que ces clientèles soient soutenues par les bonnes mesures d'emploi et qu'elles aient le profil et les outils requis pour persévérer et s'insérer en emploi.	▪	▪		
Des interventions proactives d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles	• Renforcer les activités de placement pour la clientèle avec la collaboration active des ressources spécialisées en employabilité.	▪	▪		
L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée	• Soutenir les entreprises qui embauchent des clientèles présentant des obstacles à l'emploi en leur proposant des ressources et des outils pertinents.	▪	▪		

CIBLES DE RÉSULTATS

- 3 639 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèles des programmes d'assistance sociale
- 1 692 retours en emplois des prestataires des programmes d'assistance sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec

ORIENTATION 3 : CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail	• Développer des approches proactives pour rejoindre et appuyer les entreprises pour lesquelles les interventions d'Emploi-Québec font une réelle différence, cibler particulièrement : ✓ la petite et moyenne entreprise qui n'a pas de service bien établi de ressources humaines; ✓ les entreprises dont les employés sont à risque de perdre leur emploi. Proposer pour la plus grande entreprise les stratégies les mieux adaptées, dont les projets économiques d'envergure (PEE).	■	■		
	• Se doter d'un cadre d'analyse commun afin de s'assurer d'avoir une bonne lecture de la situation des entreprises du territoire qui vivent des difficultés pouvant conduire à la perte d'emploi et au besoin, initier ou contribuer à des partenariats pour soutenir et accompagner ces entreprises.	■	■		
	• Élaborer une stratégie pour renforcer l'utilisation de l'IMT par les entreprises.	■	■		
	• Accentuer l'accompagnement des employeurs, tout particulièrement dans la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (recrutement, rétention et qualification de la main-d'œuvre) en organisant diverses activités pour partager les bonnes pratiques, les outils et faire connaître les ressources du milieu, tout en tenant compte des engagements d'Emploi-Québec dans les différentes ententes et stratégies sectorielles gouvernementales.	■	■		
	• Structurer des activités d'appariement sur l'ensemble du territoire avec des employeurs oeuvrant dans des secteurs d'activité en grande demande de main-d'œuvre ou qui viennent s'installer sur le territoire en vue de présenter la clientèle d'Emploi-Québec pour intégrer ces emplois.	■	■		

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La collaboration aux stratégies sectorielles	• En vue de positionner la fonction stratégique des ressources humaines et d'appuyer certains secteurs d'activités qui vivent des difficultés en raison, notamment de la concurrence mondiale : – participer aux comités de gestion des trois créneaux d'excellence de l'Action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD) ainsi qu'au comité régional ACCORD; – contribuer à l'émergence et à la réalisation de projets de gestion des ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre visant le développement de ces trois créneaux : fournisseurs et équipementiers pour véhicules commerciaux, véhicules spéciaux et produits récréatifs, meuble et bois ouvré et textiles techniques; – faire la promotion en continu auprès du personnel d'Emploi-Québec et des partenaires des outils développés par les Comités sectoriels de la main-d'œuvre davantage impliqués dans la région, dont le meuble et bois ouvré, la fabrication métallique industrielle, le textile, le commerce de détail et l'agroalimentaire afin qu'ils soient utilisés pour soutenir efficacement les clientèles individus et entreprises.	▪	▪		

CIBLES DE RÉSULTATS

- 419 entreprises nouvellement aidées par les services publics d'emploi
- 320 nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

ORIENTATION 4 : PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration ou au maintien en emploi	• Poursuivre le déploiement de l'initiative Investissement-compétences en incitant les entreprises à s'engager à investir dans le développement et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre.	■	■		
	• Inciter les entreprises à investir dans la formation et le développement des compétences de leur personnel faiblement qualifié, en proposant : – des formations de base et de francisation; – des programmes d'apprentissage en milieu de travail; – la reconnaissance des compétences.	■	■		
	• Poursuivre auprès des entreprises et des personnes en emploi, la promotion intensive de l'offre régionale en formation continue à temps partiel pour les travailleuses et travailleurs en emploi au Centre-du-Québec, soutenue financièrement par Emploi-Québec, par le biais du site Internet www.Centresurmescompetences.com et de différentes stratégies web (financés dans le cadre des projets régionaux d'adéquation formation-emploi en 2014-2015).	■	■		
	• Soutenir la formation dans les entreprises par le biais des différents volets du programme de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).	■	■		

ENJEU 2 : L'AUTONOMIE FINANCIÈRE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET LA MOBILISATION POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE

ORIENTATION 5 : INTERVENIR DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire	• Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit.	■	■		
Le soutien et l'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi	• Aider la clientèle à avoir une meilleure connaissance de ses intérêts et aptitudes ainsi qu'une connaissance du marché du travail, notamment lors des rencontres individualisées.	■	■		
	• Poursuivre la mise en oeuvre de l'accueil personnalisé et l'accompagnement soutenu (APAS) auprès des jeunes demandeurs de l'aide financière de dernier recours de moins de 25 ans.	■	■		

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
- suite-	• Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours, en ciblant : – les nouveaux demandeurs[8] – les réitérants, soit les personnes qui demandent à nouveau de l'aide financière; – les prestataires terminant une mesure d'aide; – la clientèle ayant un niveau élevé d'employabilité.	■	■		
	• Effectuer un suivi auprès des demandeurs du programme de l'aide sociale afin de les informer des services offerts par Emploi-Québec et de les mobiliser pour intégrer le marché du travail.	■	■		
	• Poursuivre l'offre de services d'emploi à une clientèle plus éloignée dans le cadre du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) afin de les aider à briser l'isolement et à se mettre en mouvement dans une perspective d'insertion en emploi.	■	■		

8 Les situations visées sont les suivantes : fin des études, fin des prestations d'assurance-emploi, perte d'emploi sans prestations d'assurance-emploi ou en attente des prestations d'assurance-emploi.

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La saine gestion des fonds publics	• Poursuivre l'optimisation du processus d'attribution initiale ainsi que les interventions de conformité en tenant compte des bonnes pratiques et tendre à atteindre les résultats du réseau, notamment : – en assurant la reddition de compte en lien avec les processus établis et en proposant des ajustements au besoin; – en offrant des formations sur la conformité au personnel des CLE qui en font la demande.	▪	▪		

CIBLES DE RÉSULTATS

- 2 575 sorties de l'aide financière de dernier recours
- 85 % proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables suivant la réception des documents requis
- 97 % taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale

ENJEU 3 : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, AINSI QU'AUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE

ORIENTATION 6 : POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2016	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines	• Poursuivre les démarches relatives à : – la santé et la qualité de vie au travail, dont le maintien de la semaine sur la santé et la qualité de vie au travail; – la formation du personnel et le transfert de l'expertise; – la planification de la relève, en lien avec les résultats de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.	■	■		
L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestations de services	• Évaluer les opportunités de changements au niveau de la prestation de services dans la région.	■	■		
	• Poursuivre l'offre de services de Déclic-comptoir au CLE de Drummondville qui vise à favoriser une plus grande autonomie de la clientèle.	■	■		

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services	• Réaliser le transfert des services régionaux aux entreprises du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour les intégrer à ceux d'Emploi-Québec.	■	■		
	• Poursuivre l'intégration optimale de Services Québec dans la prestation de services aux citoyens et aux citoyennes dans la région.	■	■		

ORIENTATION 7 : AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICES ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail	• Dans un contexte de transformation du partenariat régional, le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) effectuera une vigie sur la gouvernance de la concertation régionale au Centre-du-Québec.		■		
	• Dans le cadre de la priorité accordée à l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, le CRPMT :				
	– soutiendra des projets de valorisation des métiers en demande de main-d'œuvre sur le territoire et le rapprochement des milieux de la formation avec les entreprises;		■		
	– consolidera la concertation régionale pour une offre de formation continue diversifiée, soutenue par Emploi-Québec et répondant aux besoins du marché du travail, et en soutiendra la promotion auprès des personnes en emploi et des entreprises de la région;				
	– appuiera des projets de sensibilisation auprès des entreprises à l'importance d'encourager leur main-d'œuvre à acquérir une formation de base;				
	– établira des liens entre les différents lieux de concertation existants, telle que la Table régionale de l'éducation du Centre-du-Québec, pour une utilisation optimale des ressources et des fonds destinés à l'adéquation formation-emploi dans la région;				
	– consultera les entreprises pour valider leur besoin de main-d'œuvre et de compétences				

ORIENTATION 8 : POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et des participants aux mesures actives	• Afin d'améliorer la réussite et la persévérance des participants aux mesures actives d'Emploi-Québec, mettre en œuvre le plan d'action réalisé à partir de l'analyse des taux de persévérance pour les années antérieures, de concert avec les partenaires du marché du travail, particulièrement les établissements de formation, ainsi que les organismes spécialisés en développement de l'employabilité.	■	■		
L'intégration adéquate de l'IMT dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans le processus de prise de décision	• Tenir régulièrement des activités pour favoriser une bonne connaissance des entreprises présentes sur le territoire, les professions en demande et les profils d'emploi recherchés. • Mieux intégrer l'information du marché du travail dans les rencontres du personnel, tant au plan local que régional. • Diffuser auprès du personnel et des partenaires le cadre de référence 2014-2018 développé par Emploi-Québec Centre-du-Québec pour soutenir la planification des interventions de formation et de développement des compétences en lien avec les besoins du marché du travail. En faire un outil de référence commun.	■ ■ ■	■ ■ ■		
L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises	• Renforcer les processus de travail dans les CLE pour appuyer le partage d'information sur l'emploi et la clientèle ainsi que les stratégies de placement assisté et d'appariement.	■	■		

RESSOURCES FINANCIÈRES

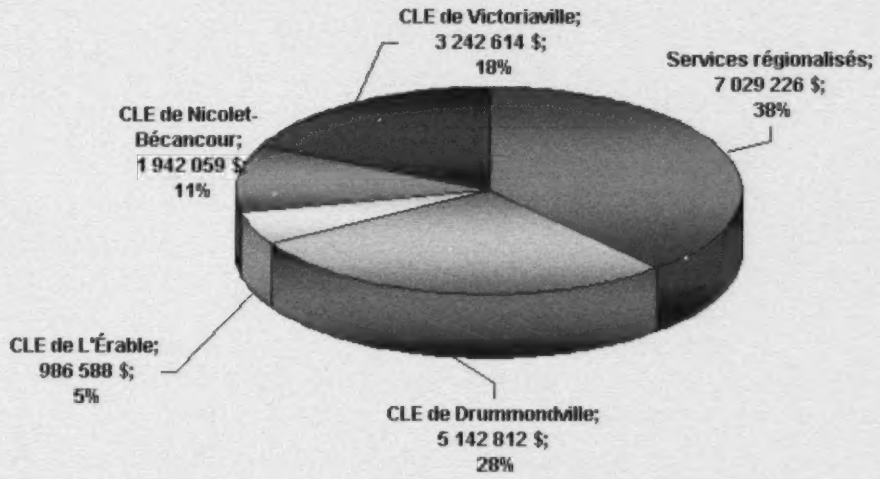
Emploi-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et les disponibilités financières du gouvernement québécois. Le budget peut être ajusté en raison de l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte de la répartition des clientèles potentielles sur le territoire et du budget accordé. Emploi-Québec compte également un budget de transfert pour assurer le versement de l'aide financière de dernier recours ainsi que pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

Le modèle de répartition du budget d'intervention, qui est distribué en début d'année financière aux régions, tient compte de nombreuses variables. Il en est ainsi de l'importance, pour chaque territoire, de la population à risque de chômage et de sous-emploi. De plus, le nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel est considéré. Le budget, en provenance du Fonds de développement du marché du travail, est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi, tels que les projets préparation pour l'emploi et les services d'aide à l'emploi.

Pour l'année financière 2015-2016, Emploi-Québec Centre-du-Québec dispose d'un budget d'intervention estimé à 18 343 300 $. Dans ce budget, plus de 11 M$ sont distribués entre les quatre CLE du territoire. Leur part est établie en fonction de la clientèle potentielle, selon la pondération suivante : 45 % au nombre de prestataires de l'assurance-emploi, 35 % à la clientèle des prestataires du programme de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, 15 % à la population en emploi et 5 % au nombre d'entreprises sur le territoire. En fonction de cette pondération, le budget d'intervention en 2015-2016 se répartit entre les CLE, tel que le présente le graphique suivant.

GRAPHIQUE 1

BUDGET D'INTERVENTION PAR UNITÉ, 2015-2016



Le tableau qui suit présente la répartition du budget d'intervention dont dispose la région. Le budget affecté aux services régionalisés est de 7 029 226 $ en 2015-2016. Cette somme permettra de financer notamment des projets d'envergure régionale, les comités de reclassement à entrée continue (CREC) ainsi que les ententes avec les organismes en développement de l'employabilité. Une somme de plus de 1,4 M$ sera d'ailleurs consacrée aux carrefours jeunesse-emploi du territoire, selon les modalités prévues aux ententes de services.

Aussi, la région alloue cette année encore la somme de 1 500 000 $ pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT)[9]. Cette mesure s'adresse spécifiquement aux personnes handicapées et ces investissements financiers consentis sur le plan régional s'inscrivent dans le cadre des engagements du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Le soutien apporté aux entreprises, notamment par les mesures Concertation pour l'emploi et Formation de la main-d'oeuvre – volet entreprises et achats de formation continue – sera d'au moins 12 % des sommes disponibles au budget total 2015-2016.

---

9 À nouveau cette année, le salaire minimum sera augmenté de 0,20 $, portant le taux horaire à 10,55 $. Cette augmentation aura principalement un impact à la hausse sur le budget alloué au CIT, sans qu'il y ait nécessairement davantage de clientèle desservie.

TABLEAU 1

LA RÉPARTITION BUDGÉTAIRE 2015-2016, PAR FONDS

	Répartition des clientèles potentielles	Fonds du Québec	Fonds de l'assurance-emploi			Budget total 2015-2016
		Budget 2015-2016	Budget 2015-2016	EMT 2015-2016	***Sous total***	
Direction régionale		679 040 $	2 109 429 $	1 041 720 $	*3 151 149 $*	3 830 189 $
Jeunes en action		168 763 $	118 737 $		*118 737 $*	287 500 $
Carrefours jeunesse emploi			1 411 537 $		*1 411 537 $*	1 411 537 $
Contrat d'intégration au travail		642 000 $	858 000 $		*858 000 $*	1 500 000 $
Sous-total régional		**1 489 803 $**	**4 497 703 $**	**1 041 720 $**	**5 539 423 $**	7 029 226 $
Drummondville	45,46 %	1 277 966 $	3 154 576 $	710 271 $	3 864 846 $	5 142 812 $
L'Érable	8,72 %	245 163 $	605 168 $	136 257 $	741 425 $	986 588 $
Nicolet-Bécancour	17,17 %	482 593 $	1 191 250 $	268 216 $	1 459 466 $	1 942 059 $
Victoriaville	28,66 %	805 775 $	1 989 003 $	447 835 $	2 436 839 $	3 242 614 $
Sous-total CLE	100 %	**2 811 497 $**	**6 939 997 $**	**1 562 580 $**	**8 502 577 $**	11 314 074 $
Total région Centre-du-Québec		**4 301 300 $**	**11 437 700 $**	**2 604 300 $**	**14 042 000 $**	18 343 300 $

RÉPARTITION DES CIBLES DE RÉSULTATS 2015-2016

Indicateurs	Nicolet-Bécancour	Drummondville	Victoriaville	L'Érable	Cibles régionales 2015-2016	Cibles régionales 2014-2015
Nouveaux participants (total)	1 339	3 768	2 331	775	8 213	**8 000**
Nouveaux participants de **l'assurance-emploi**	766	1 978	1 299	408	4 451	**4 451**
Nouveaux participants prestataires de **l'assistance sociale**	470	1 905	946	318	3 639	**3 266**
Retours en emploi (total)	778	2 009	1 240	438	4 465	**4 251**
Retours en emploi des participants **de l'assurance-emploi**	364	784	498	159	1 805	**1 846**
Retours en emploi des participants **prestataires de l'assistance sociale**	238	864	441	149	1 692	**1 449**
Nombre de **participants aux stratégies du CDRCMO***	54	136	88	42	320	**325**
Entreprises nouvellement aidées	76	170	131	42	419	**450**
Sorties de l'aide financière	387	1 278	610	300	2 575	**2 463**
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables **		85 %			85 %	**80 %**
Taux d'exactitude monétaire	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	**97 %**

* Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

** Cet indicateur concerne seulement le CLE de Drummondville qui regroupe depuis septembre 2011 le traitement de l'attribution initiale pour l'ensemble de la région.

FACTEURS DE CONTINGENCE

Les engagements pris par la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec dans ce Plan d'action 2015-2016 sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du Plan d'action régional, en début d'exercice financier. Elles pourraient faire l'objet d'une révision à l'automne prochain pour tenir compte des ressources humaines et financières dont Emploi-Québec disposera effectivement en 2015-2016. Afin de bien opérationnaliser sa mission et la vision organisationnelle par une offre de services adaptée aux besoins de ses clientèles, la Direction régionale doit disposer d'un budget de fonctionnement approprié.

Ainsi, des changements au niveau des disponibilités budgétaires impliqueraient de moduler ses services et leur prestation. Enfin, l'évolution de la situation du marché du travail peut également avoir un impact sur le choix des priorités d'action d'Emploi-Québec ainsi que sur ses capacités d'atteindre les résultats escomptés.

ANNEXES

ANNEXE 1

TABLEAU SYNOPTIQUE — STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES 2015-2016

ORIENTATION 1	Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail

- Contribuer activement aux travaux de modernisation, de mise à jour et de coordination de l'offre de services d'Emploi-Québec en matière d'information sur le marché du travail (IMT) et de l'emploi.
- Adapter et mieux intégrer à la prestation de services, l'information sur les besoins de main-d'œuvre, tant sur le plan local que régional, tout particulièrement dans la salle multiservice des centres locaux d'emploi (CLE) et auprès des clientèles référées par Service Canada.
- Valoriser les professions en forte demande de main-d'œuvre au Centre-du-Québec :
  - en participant notamment, au Carrefour des professions d'avenir au Centre-du-Québec et en y diffusant une information adaptée pour les enseignants et les conseillers en orientation
  - en réalisant et en diffusant une vidéo pour soutenir une meilleure connaissance du marché du travail dans la région, élaborée dans le cadre des fonds régionaux d'adéquation formation-emploi.
- Poursuivre la promotion et favoriser une utilisation optimale du Placement en ligne comme outil d'appariement entre les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi.
- Poursuivre la dynamisation des salles multiservice dans les CLE afin d'en faire des vitrines de l'emploi.
- Programmer des activités d'aide et de formation de courte durée en vue d'une intégration rapide en emploi et en évaluer l'efficacité sur le retour en emploi.
- Privilégier, lorsque pertinent et disponible, l'utilisation de formations d'appoint en ligne et en évaluer l'efficacité sur le retour en emploi.
- Cibler l'utilisation des mesures d'insertion, telle la subvention salariale, dans des métiers et des entreprises qui peuvent bénéficier d'un programme d'apprentissage en milieu de travail.
- S'assurer de rendre accessible aux clientèles intéressées toute l'information sur les besoins de main-d'œuvre tant dans la région du Centre-du-Québec que dans l'ensemble du Québec.
- Repérer les prestataires de l'assurance-emploi vivant des problématiques d'intégration durable sur le marché du travail afin de leur offrir des services leur permettant d'acquérir des compétences en demande sur le territoire.
- Mettre en place des mécanismes intrarégionaux d'information et de coordination en vue de faire connaître les besoins importants de main-d'œuvre signifiés par des entreprises et contribuer à pourvoir ces postes, en accompagnant de façon plus soutenue dans leurs démarches les clientèles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Poursuivre les collaborations avec les différents organismes et partenaires travaillant à l'attraction de la main-d'œuvre dans la région, notamment la main-d'œuvre immigrante afin de bien les informer des besoins du marché du travail régional.
- Inciter les comités d'aide au reclassement et les comités de reclassement à entrée continue à inscrire dans leur plan d'action des activités d'appariement entre des employeurs en recherche de main-d'œuvre et le personnel licencié et en suivre les résultats.

ORIENTATION 2	**Favoriser l'intégration en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail**

- Intensifier les accompagnements auprès des nouveaux demandeurs de l'aide sociale et les personnes terminant une mesure d'aide, notamment auprès des jeunes et des personnes immigrantes, et les impliquer activement dans leurs démarches de retour en emploi.
- S'assurer que ces clientèles soient soutenues par les bonnes mesures d'emploi et qu'elles aient le profil et les outils requis pour persévérer et s'insérer en emploi.
- Renforcer les activités de placement pour la clientèle avec la collaboration active des ressources spécialisées en employabilité.
- Soutenir les entreprises qui embauchent des clientèles présentant des obstacles à l'emploi en leur proposant des ressources et des outils pertinents.

ORIENTATION 3	**Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité**

- Développer des approches proactives pour rejoindre et appuyer les entreprises pour lesquelles les interventions d'Emploi-Québec font une réelle différence, cibler particulièrement :
  - ✓ la petite et moyenne entreprise qui n'a pas de service bien établi de ressources humaines;
  - ✓ les entreprises dont les employés sont à risque de perdre leur emploi.

  Proposer pour la plus grande entreprise les stratégies les mieux adaptées, dont les projets économiques d'envergure (PEE).
- Se doter d'un cadre d'analyse commun afin de s'assurer d'avoir une bonne lecture de la situation des entreprises du territoire qui vivent des difficultés pouvant conduire à la perte d'emploi et au besoin, initier ou contribuer à des partenariats pour soutenir et accompagner ces entreprises.
- Élaborer une stratégie pour renforcer l'utilisation de l'IMT par les entreprises.
- Accentuer l'accompagnement des employeurs, tout particulièrement dans la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (recrutement, rétention et qualification de la main-d'œuvre) en organisant diverses activités pour partager les bonnes pratiques, les outils et faire connaître les ressources du milieu, tout en tenant compte des engagements d'Emploi-Québec dans les différentes ententes et stratégies sectorielles gouvernementales.
- Structurer des activités d'appariement sur l'ensemble du territoire avec des employeurs oeuvrant dans des secteurs d'activité en grande demande de main-d'œuvre ou qui viennent s'installer sur le territoire en vue de présenter la clientèle d'Emploi-Québec pour intégrer ces emplois.
- En vue de positionner la fonction stratégique des ressources humaines et d'appuyer certains secteurs d'activités qui vivent des difficultés en raison, notamment de la concurrence mondiale :
  - participer aux comités de gestion des trois créneaux d'excellence de l'Action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD) ainsi qu'au comité régional ACCORD;
  - contribuer à l'émergence et à la réalisation de projets de gestion des ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre visant le développement de ces trois créneaux : fournisseurs et équipementiers pour véhicules commerciaux, véhicules spéciaux et produits récréatifs, meuble et bois ouvré et textiles techniques;
  - faire la promotion en continu auprès du personnel d'Emploi-Québec et des partenaires des outils développés par les Comités sectoriels de la main-d'œuvre davantage impliqués dans la région, dont le meuble et bois ouvré, la fabrication métallique industrielle, le textile, le commerce de détail et l'agroalimentaire afin qu'ils soient utilisés pour soutenir efficacement les clientèles individus et entreprises.

ORIENTATION 4	**Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre**

- Poursuivre le déploiement de l'initiative Investissement-compétences en incitant les entreprises à s'engager à investir dans le développement et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre.
- Inciter les entreprises à investir dans la formation et le développement des compétences de leur personnel faiblement qualifié, en proposant :
  - des formations de base et de francisation;
  - des programmes d'apprentissage en milieu de travail;
  - la reconnaissance des compétences.
- Poursuivre, auprès des entreprises et des personnes en emploi, la promotion intensive de l'offre régionale en formation continue à temps partiel pour les travailleuses et travailleurs en emploi au Centre-du-Québec, soutenue financièrement par Emploi-Québec, par le biais du site Internet www.Centresurmescompetences.com et de différentes stratégies web (financés dans le cadre des projets régionaux d'adéquation formation-emploi en 2014-2015).
- Soutenir la formation dans les entreprises par le biais des différents volets du programme de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

ORIENTATION 5	**Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale**

- Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit.
- Aider la clientèle à avoir une meilleure connaissance de ses intérêts et aptitudes ainsi qu'une connaissance du marché du travail, notamment lors des rencontres individualisées.
- Poursuivre la mise en oeuvre de l'accueil personnalisé et l'accompagnement soutenu (APAS) auprès des jeunes demandeurs de l'aide financière de dernier recours de moins de 25 ans ;
- Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours, en ciblant :
  - les nouveaux demandeurs
  - les réitérants, soit les personnes qui demandent à nouveau de l'aide financière;
  - les prestataires terminant une mesure d'aide;
  - la clientèle ayant un niveau élevé d'employabilité.
- Effectuer un suivi auprès des demandeurs du programme de l'aide sociale afin de les informer des services offerts par Emploi-Québec et de les mobiliser pour intégrer le marché du travail.
- Poursuivre l'offre de services d'emploi à une clientèle plus éloignée dans le cadre du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) afin de les aider à briser l'isolement et à se mettre en mouvement dans une perspective d'insertion en emploi.
- Poursuivre l'optimisation du processus d'attribution initiale ainsi que les interventions de conformité en tenant compte des bonnes pratiques et tendre à atteindre les résultats du réseau, notamment :
  - en assurant la reddition de compte en lien avec les processus établis et en proposant des ajustements au besoin;
  - en offrant des formations sur la conformité au personnel des CLE qui en font la demande.

ORIENTATION 6	**Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail**

- Poursuivre les démarches relatives à :
  - la santé et la qualité de vie au travail, dont le maintien de la semaine sur la santé et la qualité de vie au travail;
  - la formation du personnel et le transfert de l'expertise;
  - la planification de la relève, en lien avec les résultats de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
- Évaluer les opportunités de changements au niveau de la prestation de services dans la région.
- Poursuivre l'offre de services de Déclic-comptoir au CLE de Drummondville qui vise à favoriser une plus grande autonomie de la clientèle.
- Réaliser le transfert des services régionaux aux entreprises du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour les intégrer à ceux d'Emploi-Québec.
- Poursuivre l'intégration optimale de Services Québec dans la prestation de services aux citoyens et aux citoyennes dans la région.

ORIENTATION 7	**Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail**

- Dans un contexte de transformation du partenariat régional, le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) effectuera une vigie sur la gouvernance de la concertation régionale au Centre-du-Québec.
- Dans le cadre de la priorité accordée à l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, le CRPMT :
  - soutiendra des projets de valorisation des métiers en demande de main-d'œuvre sur le territoire et le rapprochement des milieux de la formation avec les entreprises;
  - consolidera la concertation régionale pour une offre de formation continue diversifiée, soutenue par Emploi-Québec et répondant aux besoins du marché du travail, et en soutiendra la promotion auprès des personnes en emploi et des entreprises de la région;
  - appuiera des projets de sensibilisation auprès des entreprises à l'importance d'encourager leur main-d'œuvre à acquérir une formation de base;
  - établira des liens entre les différents lieux de concertation existants, telle que la Table régionale de l'éducation du Centre-du-Québec, pour une utilisation optimale des ressources et des fonds destinés à l'adéquation formation-emploi dans la région;
  - consultera les entreprises pour valider leur besoin de main-d'œuvre et de compétences.

ORIENTATION 8	**Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi**

- Afin d'améliorer la réussite et la persévérance des participants aux mesures actives d'Emploi-Québec, mettre en œuvre le plan d'action réalisé à partir de l'analyse des taux de persévérance pour les années antérieures, de concert avec les partenaires du marché du travail, particulièrement les établissements de formation, ainsi que les organismes spécialisés en développement de l'employabilité.
- Tenir régulièrement des activités pour favoriser une bonne connaissance des entreprises présentes sur le territoire, les professions en demande et les profils d'emploi recherchés.
- Mieux intégrer l'information du marché du travail dans les rencontres du personnel, tant au plan local que régional.
- Diffuser auprès du personnel et des partenaires le cadre de référence 2014-2018 développé par Emploi-Québec Centre-du-Québec pour soutenir la planification des interventions de formation et de développement des compétences en lien avec les besoins du marché du travail. En faire un outil de référence commun.
- Renforcer les processus de travail dans les CLE pour appuyer le partage d'information sur l'emploi et la clientèle ainsi que les stratégies de placement assisté et d'appariement.

ANNEXE 2

DONNÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

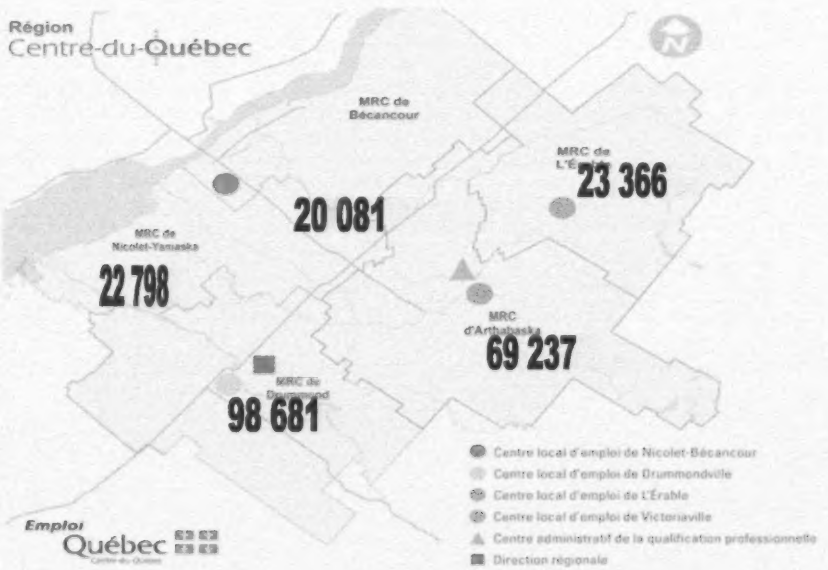
LA RÉGION EN BREF

Située au sud du fleuve Saint-Laurent et à mi-chemin entre Montréal et Québec, la région du Centre-du-Québec couvre une superficie de 6 980 km2. Elle compte 80 municipalités, dont neuf villes, soit Bécancour, Daveluyville, Drummondville, Kingsey Falls, Nicolet, Plessisville, Princeville, Victoriaville et Warwick ainsi que deux réserves indiennes (Odanak et Wôlinak). La région se divise en cinq municipalités régionales de comté (MRC) : Arthabaska, Bécancour, Drummond, L'Érable et Nicolet-Yamaska.

L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE

GRAPHIQUE 2

POPULATION AU CENTRE-DU-QUÉBEC EN 2011



Lors du recensement de 2011, la population du Centre-du-Québec totalisait 234 160 personnes, ce qui représente près de 3 % de la population totale de la province[10]. Depuis le recensement de 2006, la région affiche une croissance de la population de 4,4 %, soit un peu moins que la moyenne québécoise qui se situe à 4,7 %.

---

10 Statistique Canada, Recensement 2011, http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm

TABLEAU 2

ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ENTRE 2006 ET 2011

CENTRE-DU-QUÉBEC ET QUÉBEC

	Population 2006			Population 2011			Évolution en nombre (population totale)	Évolution en %
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes		
Centre-du-Québec	224 200	113 305	110 890	234 165	117 705	116 455	9 965	4,4%
Québec	7 546 135	3 858 435	3 687 695	7 902 990	4 027 140	3 875 865	356 855	4,7%
Par groupe d'âge au Centre-du-Québec								
0 – 14 ans	38 140	18 645	19 495	38 240	18 570	19 665	100	0,2%
15 – 64 ans	151 920	75 035	76 890	154 950	76 230	78 715	3 030	2,0%
65 ans et +	34 125	19 620	14 505	40 980	22 910	18 080	6 855	20,1%
Par groupe d'âge au Québec								
0 – 14 ans	1 252 505	613 370	639 140	1 258 620	615 880	642 740	6 115	0,5%
15 – 64 ans	5 213 335	2 621 135	2 592 180	5 386 685	2 700 485	2 686 205	173 350	3,3%
65 ans et +	1 080 285	623 920	456 365	1 257 665	710 760	546 925	177 380	16,4%

Les personnes âgées de 65 ans et plus composent le groupe d'âge ayant augmenté le plus significativement depuis 2006 enregistrant une hausse de 20,1 % au Centre-du-Québec comparativement à 16,4 % pour l'ensemble du Québec. Le bassin de la population en âge de travailler, les 15 à 64 ans, a peu augmenté pendant cette même période (2 % au Centre-du-Québec comparativement à 3,3 % au Québec). Cette faible augmentation de la population en âge de travailler pourrait avoir pour effet de limiter la croissance de l'emploi dans la région.

TABLEAU 3

ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ENTRE 2006 ET 2011

MUNICIPALITÉS RÉGIONALES DE COMTÉ DU CENTRE-DU-QUÉBEC (MRC)

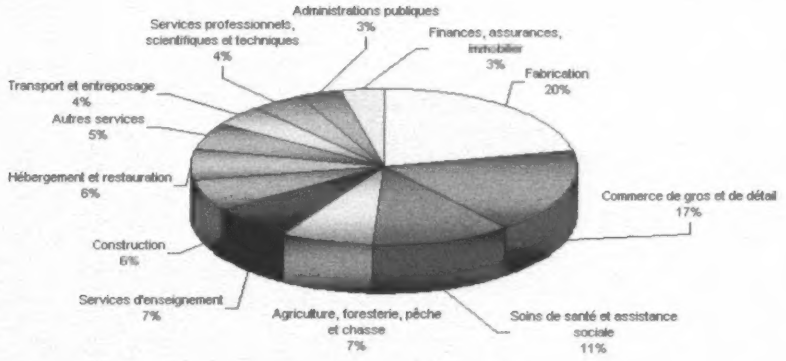
MRC	Population 2006	Population 2011			Variation en nombre	Variation en %	Variation en nombre par groupe d'âge		
		Total	Femmes	Hommes			0-14 ans	15-64 ans	65 ans et +
Arthabaska	66 245	69 240	34 955	34 280	2 995	4,5 %	-5	835	2 185
Bécancour	18 805	20 080	9 950	10 130	1 275	6,8 %	15	585	695
Drummond	92 980	98 680	49 665	49 020	5 700	6,1 %	525	2 095	3 080
L'Érable	23 155	23 365	11 615	11 750	210	0,9 %	-150	-200	555
Nicolet-Yamaska	23 010	22 800	11 520	11 280	-210	-0,9 %	-280	-285	345

Comme présenté au tableau 3, c'est la MRC de Bécancour qui a connu la plus forte hausse de la population entre 2006 et 2011, suivie de la MRC de Drummond. Par ailleurs, la situation des 15 à 64 ans diffère d'une MRC à l'autre. Pour les MRC d'Arthabaska, Bécancour et Drummond, nous observons une croissance alors que pour les MRC de L'Érable et de Nicolet-Yamaska, la population de 15 à 64 ans décline progressivement.

LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES

GRAPHIQUE 3

SECTEURS D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES DES PERSONNES EN EMPLOI AU CENTRE-DU-QUÉBEC



Le secteur de la fabrication continue de dominer le marché du travail au Centre-du-Québec en accaparant une grande part des emplois totaux (20 %)[11]. Cette particularité distingue la région de l'ensemble du Québec alors que le secteur manufacturier représente au plus 11,6 % des emplois occupés.

Comparativement à l'ensemble de la province, la proportion des emplois dans le secteur de l'agriculture est plus élevée dans la région (7 %) que pour l'ensemble du Québec (1,9 %). Les autres secteurs de l'emploi en importance sont le commerce de gros et de détail, les soins de santé et d'assistance sociale, les services d'enseignement, la construction ainsi que l'hébergement et les services de restauration. Tous ces secteurs regroupés, incluant la fabrication et l'agriculture, représentent 63,8 % des personnes en emploi au Centre-du-Québec.

11 Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Statistique Canada

LES PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2014

TABLEAU 3

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL[12]

Centre-du-Québec : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2014	2013	2013
Population active (000)	117,4	-1,5	-1,3
Emploi (000)	109,5	-0,6	-0,5
Chômage (000)	7,8	-1,0	-11,4
Taux de chômage (%)	6,6	-0,8	
Taux d'activité (%)	60,5	-1,0	
Taux d'emploi (%)	56,4	-0,6	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Moyennes annuelles

Ensemble du Québec : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2014	2013	2013
Population active (000)	4 367,1	2,0	0,0
Emploi (000)	4 029,9	-2,3	-0,1
Chômage (000)	337,2	4,3	1,3
Taux de chômage (%)	7,7	0,1	
Taux d'activité (%)	64,8	-0,4	
Taux d'emploi (%)	59,8	-0,5	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Moyennes annuelles

Au Centre-du-Québec, les principaux indicateurs du marché du travail sont demeurés relativement stables en 2014 affichant de légères variations par rapport à l'année précédente. Le nombre de personnes actives (personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi) a reculé de 1,5 % en 2014, contrairement au reste du Québec où l'on enregistre un léger gain de 2 000 personnes actives. Les personnes en emploi, pour leur part, ont légèrement diminué en 2014 tant au Centre-du-Québec (-0,5 %) que pour le reste du Québec (0,1 %).

Dans la région, la situation du chômage s'est améliorée en 2014, où l'on observe une diminution de 11,4 % du nombre de chômeurs et un recul du taux de chômage (-0,8 point de pourcentage). Ce taux se situait à 6,6 % au Centre-du-Québec comparativement à 7,7 % pour l'ensemble de la province. Le taux d'activité des personnes de 15 ans et plus (en emploi ou à la recherche d'un emploi) a légèrement diminué en 2014 (-1 %). Une légère baisse est également enregistrée (-0,6 point) pour le taux d'emploi, représentant la proportion des personnes âgées de 15 ans et plus occupant un emploi. Les taux d'activité et d'emploi demeurent plus bas pour la région comparativement à l'ensemble de la province.

12 Pour connaître les définitions de ces indicateurs, nous référons le lecteur au lexique se trouvant à la fin du document.

PORTRAIT DE LA CLIENTÈLE
LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

TABLEAU 4

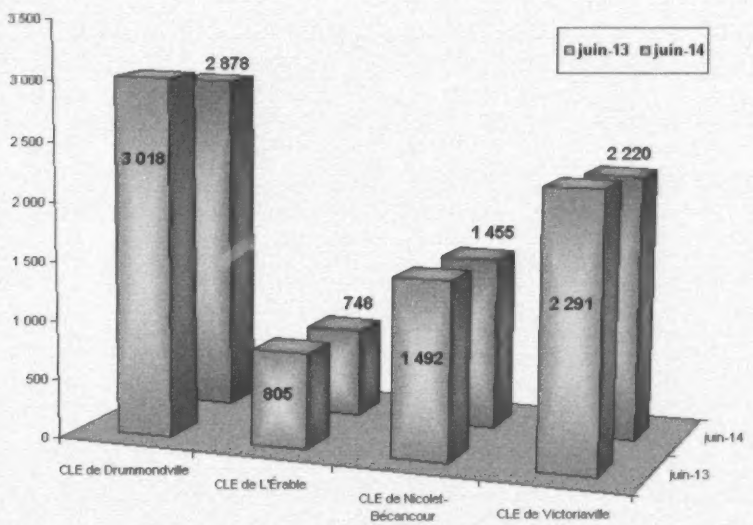
ÉVOLUTION DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

	Juin 2009	Juin 2010	Juin 2011	Juin 2012	Juin 2013	Juin 2014	Variation sur 1 an	%	Variation sur 5 ans	%
Centre-du-Québec	12 439	10 173	9 350	9 423	7 606	7 301	-305	-4,0	-5 138	-41,3
Ensemble du Québec	309 251	281 995	241 997	230 186	208 826	214 135	5 309	2,5	-95 116	-30,8

Au Centre-du-Québec, nous enregistrons une baisse des prestataires de l'assurance-emploi (-4 %) au cours de la dernière année alors qu'une augmentation est observée pour la moyenne québécoise (2,5 %). Sur une plus longue période, le recul du nombre de prestataires est significatif tant pour la région (-41,3 %) que pour le Québec (-30,8 %).

GRAPHIQUE 4

PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI, PAR CENTRE LOCAL D'EMPLOI



Les CLE de Drummondville et de Victoriaville regroupent près de 70 % des prestataires de l'assurance-emploi de l'ensemble du territoire du Centre-du-Québec. Nous constatons par ailleurs que la baisse des prestataires de l'assurance-emploi est présente dans tous les CLE (entre -2,5 % et -7,1 %). En terme de proportion, c'est d'ailleurs au CLE de L'Érable que la diminution est la plus significative (-7,1 %).

TABLEAU 5

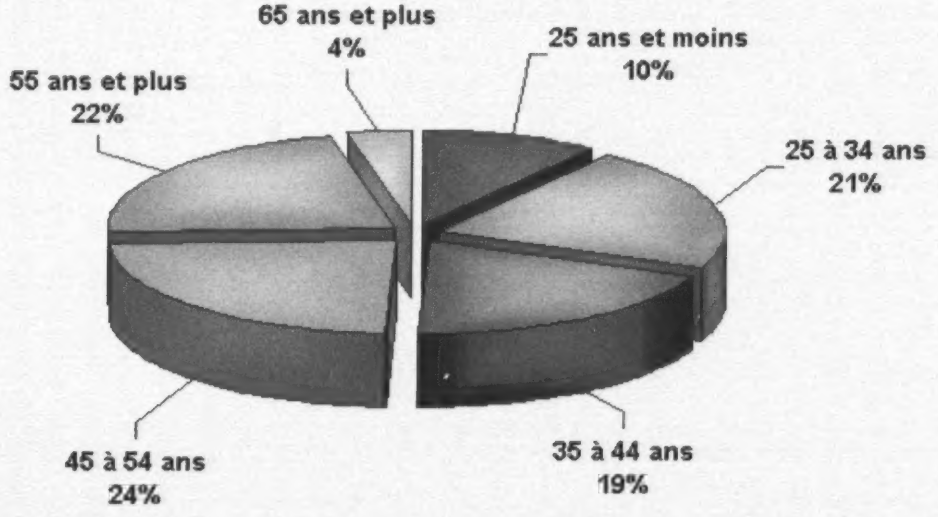
CARACTÉRISTIQUES DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Un recul des prestataires de l'assurance-emploi est observé dans tous les groupes d'âge. Cette diminution apparaît de manière plus marquée pour les prestataires âgés entre 45 et 54 ans (-6,1 %). Par ailleurs, tant en juin 2014 qu'en juin 2013, il y a deux fois plus hommes à l'assurance-emploi que de femmes.

	juin-13	Hommes	Femmes	juin-14	Hommes	Femmes	Variation	%
Nombre total de prestataires	7 606	5 168	2 438	7 301	5 033	2 268	-305	-4,0 %
Âgés de moins de 25 ans	809	630	179	735	595	140	-74	-9,1 %
Âgés de 25-34 ans	1 574	1 159	415	1 553	1 142	411	-21	-1,3 %
Âgés de 35-44 ans	1 405	903	502	1 396	929	467	-9	-0,6 %
Âgés de 45-54 ans	1 866	1 161	705	1 752	1 117	635	-114	-6,1 %
Âgés de 55 ans et plus	1 693	1 101	592	1 607	1 049	558	-86	-5,1 %
Âgés de 65 ans et plus	259	214	45	258	201	57	-1	-0,4 %

GRAPHIQUE 5

RÉPARTITION DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI, PAR GROUPE D'ÂGE CENTRE-DU-QUÉBEC, JUIN 2014



Tel que l'illustre le présent graphique, plus du quart des prestataires de l'assurance-emploi sont âgés de plus de 55 ans. Une concentration importante de cette clientèle se situe également dans la catégorie d'âge des 45 à 54 ans.

LES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

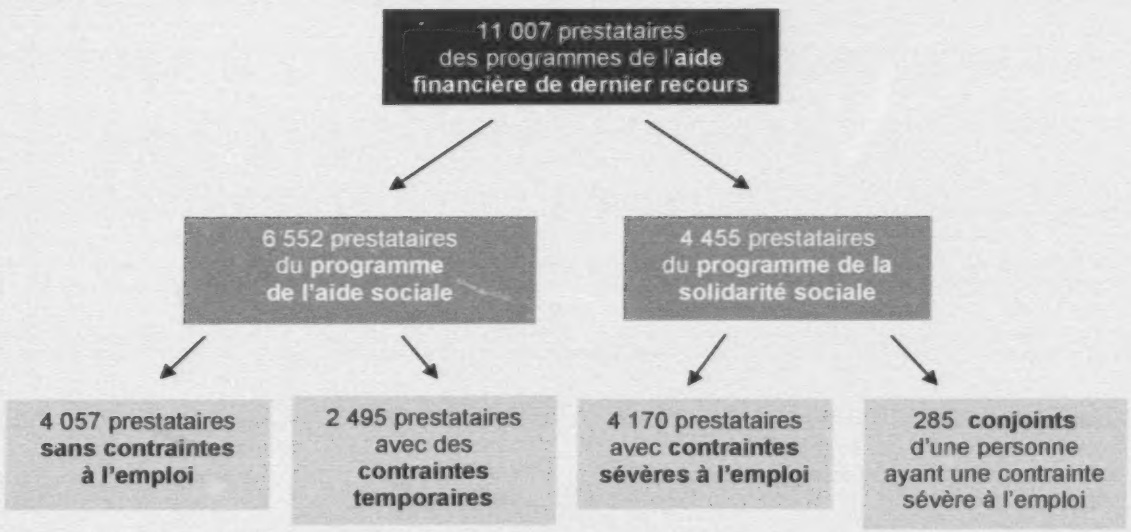
En plus des services publics d'emploi offerts à la population, Emploi-Québec gère les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et accorde un soutien monétaire aux personnes et aux familles démunies par l'entremise de deux programmes : l'aide sociale et la solidarité sociale[13].

Tel que le présente le prochain graphique, on dénombrait en juin 2014 :

- ✓ au total, 11 007 prestataires de l'aide financière de dernier recours, représentant une légère augmentation de 0,2 % comparativement à juin 2013;
- ✓ 6 552 prestataires du programme de l'aide sociale, ce qui est similaire à l'an passé, avec une hausse de 0,1 %.
- ✓ 4 455 prestataires du programme de la solidarité sociale, enregistrant une faible augmentation de 0,2 % par rapport à 2013.

GRAPHIQUE 5

PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS AU CENTRE-DU-QUÉBEC JUIN 2014



13 Le Programme d'aide sociale vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui sont en mesure d'intégrer le marché du travail. Le Programme de solidarité sociale, pour sa part, accorde une aide financière de dernier recours aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi. Pour obtenir l'allocation de solidarité sociale, un rapport médical doit attester que l'état physique ou mental est affecté de façon significative pour une durée permanente ou indéfinie.

TABLEAU 6

ÉVOLUTION DES ADULTES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE

JUIN 2009 — JUIN 2014

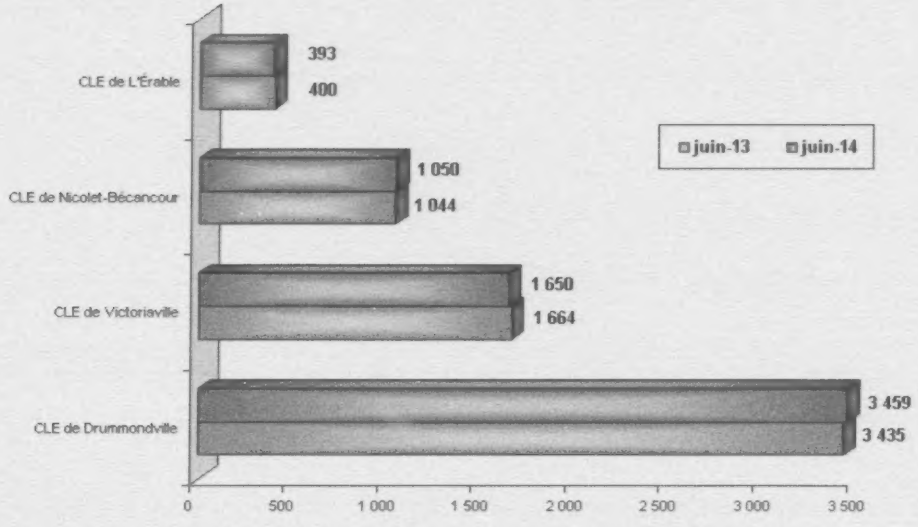
	juin-09	juin-10	juin-11	juin-12	juin-13	juin-14	Variation sur 1 an	%	Variation sur 5 ans	%
Centre-du-Québec	6 775	6 973	7 168	6 791	6 543	6 552	9	0,1 %	-223	-3,3 %
Ensemble du Québec	229 882	231 779	229 275	218 203	212 507	213 604	1 097	0,5 %	-16 278	-7,1 %

Pour la dernière année, nous constatons une légère hausse du nombre de prestataires du programme de l'aide sociale tant au Centre-du-Québec (0,1 %) que pour le reste de la province (0,5 %). En observant la situation sur une plus longue période de temps (juin 2009 à juin 2014), nous remarquons une baisse du nombre de prestataires dans la région (-3,3 %) et de manière plus marquée pour l'ensemble du Québec (-7,1 %).

GRAPHIQUE 6

ADULTES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE

PAR CENTRE LOCAL D'EMPLOI



Au cours de la dernière année, le nombre de prestataires de l'aide sociale a peu varié. Une légère hausse est enregistrée au CLE de Drummondville (0,7 %) et au CLE de Nicolet-Bécancour (0,6 %) alors que les CLE de l'Érable (-1,8 %) et de Victoriaville (- 0,8 %) ont connu une légère diminution de cette clientèle.

TABLEAU 7

CARACTÉRISTIQUES DES ADULTES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE

	Juin 2013	Hommes	Femmes	Juin 2014	Hommes	Femmes	Variation	%
Nombre total de prestataires	6 543	3 486	3 057	6 552	3 522	3 030	**9**	0,1 %
Prestataires sans contraintes temporaires	3 668	2 309	1 359	4 057	2 464	1 593	**389**	10,6 %
Prestataires présentant des contraintes temporaires	2 875	1 177	1 698	2 495	1 058	1 437	**-380**	-13,2 %
Personnes nées hors Canada	352	149	203	345	155	190	**-7**	-2,0 %
Âgés de moins de 25 ans	806	367	439	921	438	483	**115**	14,3 %
Âgés de 25-34 ans	1 594	846	748	1 477	769	708	**-117**	-7,3 %
Âgés de 35-44 ans	1 333	710	623	1 327	723	604	**-6**	-0,5 %
Âgés de 45-54 ans	1 373	794	579	1 390	815	575	**17**	1,2 %
Âgés de 55 ans et plus	1 437	769	668	1 437	777	660	**0**	0,0 %

En raison des changements réglementaires apportés au programme de l'aide sociale en 2013, nous constatons une migration des prestataires de l'aide sociale présentant des contraintes temporaires à l'emploi[14] (-380 individus) vers la catégorie de prestataires de l'aide sociale ne présentant aucune contrainte à l'emploi (+389 individus).

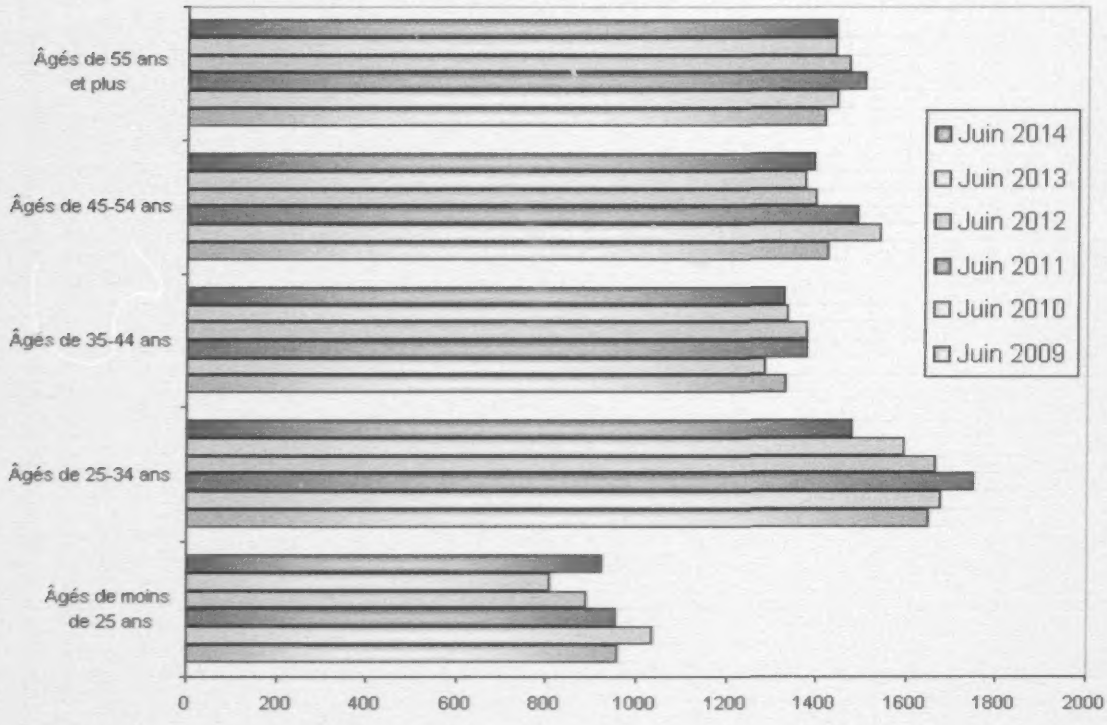
Par ailleurs, nous observons en 2014 une hausse des jeunes de moins de 25 ans par rapport à l'année précédente (14,3 %) et une baisse des prestataires âgés entre 25 et 34 ans (-7.3 %).

14 L'allocation pour contraintes temporaires est une aide financière supplémentaire qui s'ajoute à la prestation de base. Elle est accordée à une personne adulte seule ou à une famille admissible au Programme d'aide sociale qui répond aux conditions prévues dans la Loi et le Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles.

GRAPHIQUE 7

ÉVOLUTION DES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE, SELON L'ÂGE

JUIN 2009 – JUIN 2014



La catégorie d'âge située de 25 à 34 ans regroupe la plus grande part des prestataires de l'aide sociale au Centre-du-Québec (22,5 % en 2014), suivi de près par les prestataires âgés de 55 ans et plus (21,9 %). Cette situation est identique à l'an dernier.

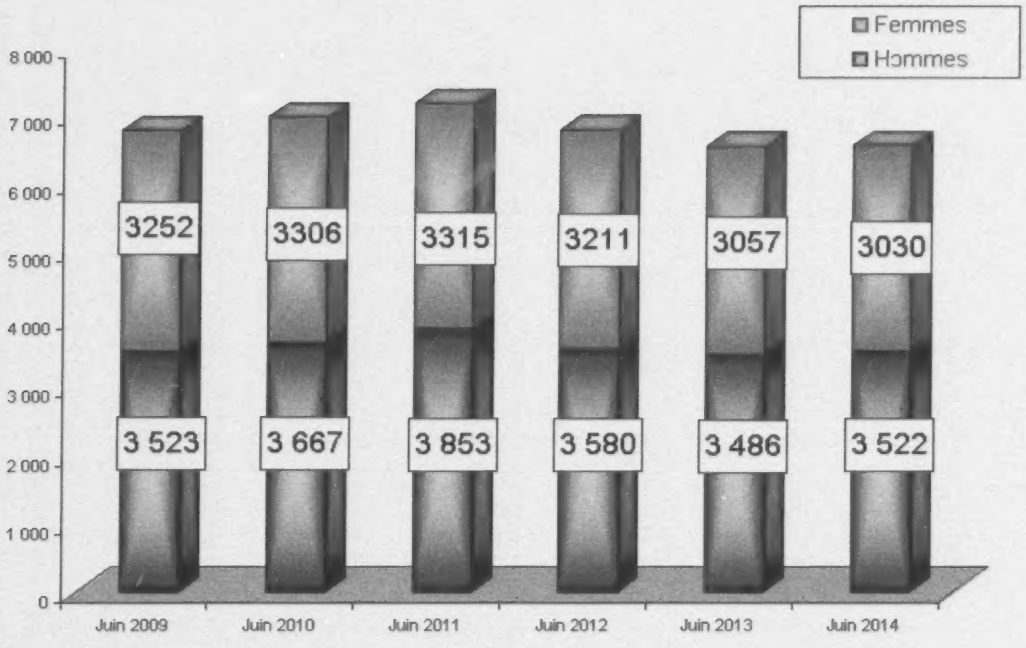
Au cours des cinq dernières années, ce sont les prestataires âgés entre 25 à 34 ans qui ont le plus diminué (- 0,4 %). En 2014, les jeunes âgés de moins de 25 ans représentaient 14,1 % des prestataires de l'aide sociale au Centre-du-Québec, affichant une hausse de 115 individus par rapport à 2013.

Au cours des cinq dernières années, leur proportion par rapport à l'ensemble des prestataires de l'aide sociale a varié entre 12,3 % et 14,1 %.

GRAPHIQUE 8

ÉVOLUTION DES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE, SELON LE SEXE

JUIN 2009 – JUIN 2014



La présence des hommes à l'aide sociale s'est légèrement intensifiée au cours de la dernière année (1 %) comparativement aux femmes où leur présence a décliné de - 0,9 %.

Sur une plus longue période (juin 2009 – juin 2014), la variation à la baisse est plus importante du côté des femmes (-6,8 %) que celui des hommes où le nombre de prestataires est pratiquement identique à juin 2009.

Par ailleurs, nous constatons que la proportion des hommes et des femmes à l'aide sociale a peu varié d'une année à l'autre (entre 52 % et 54 % pour les hommes et entre 46 % et 48 % pour les femmes).

TABLEAU 8

PRESTATAIRES DU PROGRAMME DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

	Juin 2014	Juin 2013	Variation	%
Centre-du-Québec	**4 444**	**4 455**	**11**	**0,2 %**
Hommes	2 292	2 337	45	2,0 %
Femmes	2 152	2 118	-34	-1,6 %
Ensemble du Québec	**136 064**	**136 820**	**756**	**0,6 %**
Hommes	72 327	72 166	-161	-0,2 %
Femmes	63 737	64 654	917	1,4 %

En juin 2014, le nombre de personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi et qui sont prestataires du programme de la solidarité sociale a légèrement augmenté au Centre-du-Québec (0,2 %).

Cet accroissement est plus significatif chez les hommes (2 %) que chez les femmes où l'on observe à l'inverse une baisse de 1,6 % de cette clientèle au cours de la dernière année.

Les données sur les prestataires du programme de la solidarité sociale nous indiquent que plus de 39 % d'entre eux sont âgés de 55 ans et plus et dans 81,4 % des cas, ils vivent seuls.

ANNEXE 3

LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DU CENTRE-DU-QUÉBEC, AU 10 MARS 2015

Membres représentant la main-d'oeuvre

M. André Labbé	*Union des producteurs agricoles du Centre-du-Québec et Centre d'emploi agricole du Centre-du-Québec*
M. Pierre Lafontaine	*Centrale des syndicats démocratiques (CSD)*
M. Paul Lavergne	*Conseil central Cœur du Québec (CSN)*
M[me] Renée Levasseur	*Conseil central Cœur du Québec (CSN)*
M. Jean Simoneau	*Conseil général FTQ Mauricie et Centre-du-Québec*
M. Marc St-Cyr	*Métallos Venmar (FTQ)*

Membres représentant les entreprises

M. Alain Côté	*Chambre de commerce et d'industrie de Drummond*
Mme Josée Desharnais	*Chambre de commerce et d'industrie Bois-Frans-Érable*
M[me] Johanne Lachapelle	*Commission scolaire des Chênes*
M[me] Martine Pépin	*Chambre de commerce et d'industrie du Cœur-du-Québec*
M. Richard Perron	*CEPSA Chimie Bécancour inc.*
M[me] Chantal St-Martin	*Lazer inox inc.*

Membres représentant le milieu de la formation

M[me] Brigitte Bourdages	*Cégep de Drummondville*
M. Alain Desruisseaux	*Commission scolaire des Bois-Francs*
M[me] Maria Leal	*Cégep de Victoriaville*
M. Marc Morin *(président)*	*Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau*

Membres représentant les organismes communautaires

M[me] Dominique Chevalier	*Partance*
M. Luc Dastous *(vice-président)*	*Carrefour jeunesse-emploi d'Arthabaska*

Membre d'Emploi-Québec

M[me] Denise Picard *(secrétaire)*	*Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec*

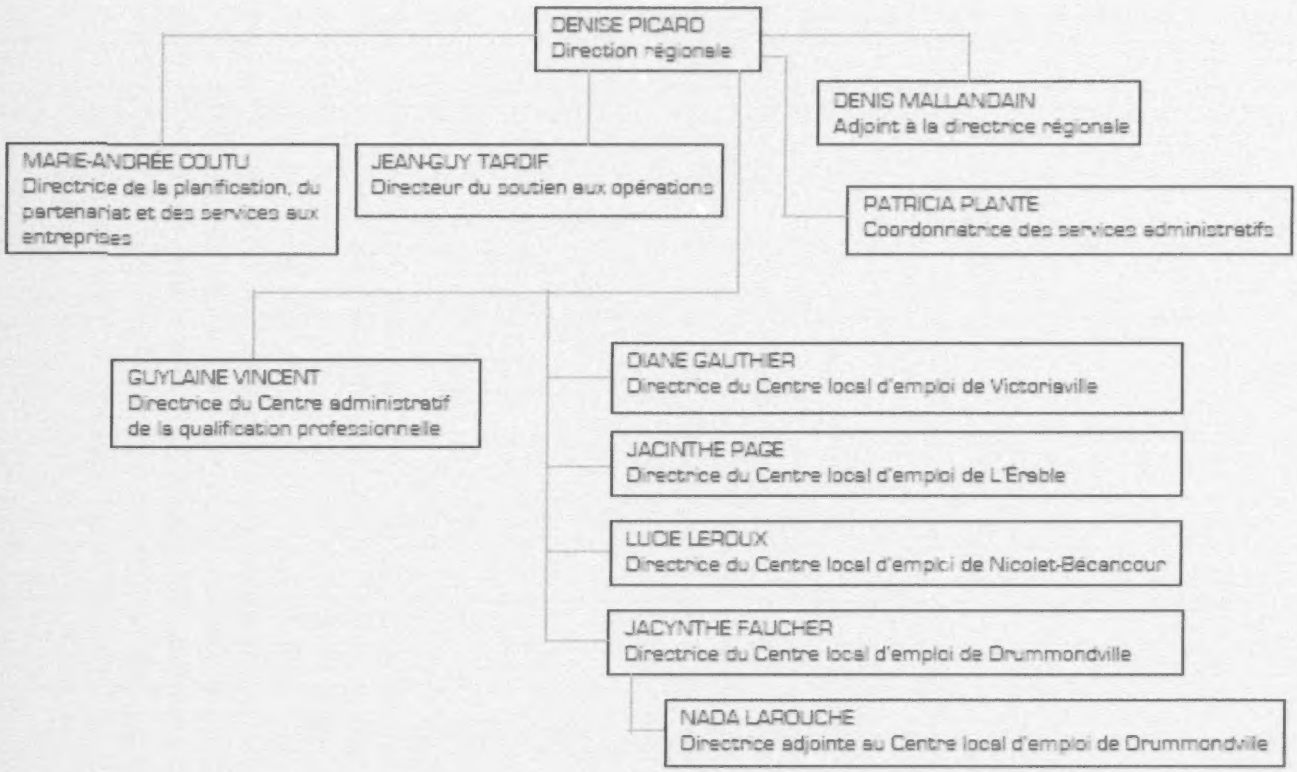
Membres sans droit de vote

M. Vincent Bourassa	*Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations*
M. Jean Dionne	*Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire*
M[me] Diane Paradis	*Université du Québec à* Trois-Rivières

ANNEXE 4

ORGANIGRAMME COMITÉ DE GESTION RÉGIONAL

EMPLOI-QUÉBEC CENTRE-DU-QUÉBEC, AU 10 MARS 2015



ANNEXE 5

LEXIQUE

Population de 15 ans et plus

Personnes âgées de 15 ans et plus, résidant au Québec, à l'exception des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'institutions et des membres des Forces armées.

Population active

Personnes, parmi la population de 15 ans et plus, en emploi ou en chômage.

Emploi

Personnes qui habitent une région et qui travaillent, peu importe le lieu. Cette définition correspond à la catégorie des personnes occupées, utilisée par Statistique Canada dans l'Enquête sur la population active.

Chômeuses/chômeurs

Personnes sans emploi et qui se cherchent activement un emploi.

Taux de chômage

Nombre de chômeuses et de chômeurs divisé par la population active multiplié par 100.

Taux d'activité

Population active divisée par la population de 15 ans et plus multipliée par 100.

Taux d'emploi

Emploi divisé par la population de 15 ans et plus multiplié par 100.

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

Emploi Québec